

ГУЦАН А.Н., канд. экон. наук, доц., НТУ «ХПИ», г. Харьков

СУЩНОСТЬ СОВРЕМЕННЫХ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ

Стабильное развитие современного предприятия невозможно без высокой заинтересованности работника в конечных результатах своей деятельности.

Базу большинства мотивационных мероприятий, на сегодняшний день, в теоретическом аспекте, составляют различные теории мотивации. Следовательно, более детальное рассмотрение отдельных аспектов теорий позволит обогатить арсенал мотивационных практик современного предприятия.

Согласно «классическому» подходу к выделению теорий мотивации, который используется в большинстве современной учебной и научной литературы в данном направлении, выделяют содержательные и процессуальные теории мотивации.

Согласно трактовке Сладкевича В. П. [1, с. 43]:

- 1) содержательные теории мотивации – это теории, которые основываются на формировании, анализе, выявлении структуры мотивов и потребностей работника;
- 2) процессуальные теории мотивации – это теории, в основе которых изучается влияние на мотивацию работника совокупности внешних факторов.

Представленные теории мотивации охватывают лишь небольшую часть спектра ключевых факторов влияния на работника, что обусловило дальнейшее историческое развитие мотивационной науки и формирования отдельного направления теорий - современных теорий мотивации.

Аннотированная сущность отдельных современных теорий мотивации представлена в табл. 1.

Представленная таблица свидетельствует о том, что характерным для данной группы теорий мотивации, по мнению автора исследования, является уход от классического (т.е. содержательного и процессуального) понимания мотивации, что расширяет понимание и развитие проблемы мотивации персонала.

Использование теоретико-методических разработок представленных современных теорий, в практической деятельности современного отечественного предприятия, как в отдельности так и в различной их комбинации, позволит повысить эффективность деятельности работника за счёт расширения спектра используемых мотивационных факторов и мероприятий.

Таблица 1 - Сущность современных теорий мотивации

Наименование теории	Сущность теории
Постановки целей [2, с. 36]	В рамках данной теории достижение цели – является мотивирующим фактором для работника. Работник выстраивает свои действия так, что бы достичь поставленные цели. Утверждается, что существует корреляция между уровнем и желанием достижения цели и прилагаемых для этого усилий.
Трудовых инвестиций [3, с. 484–485]	Предполагается, что при повышении уровня усилий прилагаемых к работе, уровня вклада работника возрастает привлекательность работы и удовлетворённость ею. «...функцией инвестирования являются не столько результаты труда, сколько удовлетворенность от него поскольку невозможно добиться высокой мотивации без значительных личных усилий (вложений) в труд самого работника»
Иерархии рангов [4]	Основным мотивационным элементом выступает занимаемый работником ранг в иерархии предприятия. Занять определённый ранг в компании возможно обладая обширными знаниями, умениями, навыками. На занимаемый ранг оказывает влияние: квалификация, стаж работы, помощь коллегам, умение работать в коллективе и т.д.
Типов мотивации «ОТ» и «К» [5, с. 285–286]	Основывается на относительно упрощённой трактовке поведения человека, и выборе им приоритетов в деятельности. Тип мотивации «ОТ» - ориентируется на спасение от голода, нищеты и т.д. на основе оптимизации запасов, использования экономии ресурсов. Тип мотивации «К» - ориентируется на получение дохода, прибыли при минимизации расходов. Данный тип мотивации ориентирован на перспективу.
Диспозиционная теория социального поведения личности [6]	Поведение человека основывается на системе сложных личных predispositions (т.е. диспозиций), которые формируются на основе потребностей, интересов, ситуаций. Выделяется 4 уровня потребностей и ситуаций: а) потребности биологического характера, б) социальные установки на основе потребности в общении; в) базовые социальные установки реализуемые через реализацию интересов человека в труде, г) система ценностных ориентаций личности.
Мотивации возбуждения [7]	Мотивация человека рассматривается как нейрофизиологическое состояние организма, вызванное потребностями. Потребность приводит к мотивационному возбуждению человека и активизирует нервные центры организма с целью достижения потребности, а соответственно и к определённому виду деятельности

Список литературы: 1. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций [Текст] / В.П. Сладкевич. – К. : МАУП, 2001г. – 168 с., 2. Самоукина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах [Текст] / Н.В. Самоукина. – М. : Вершина, 2006, – 224 с., 3. Карпов А.В. Психология менеджмента [Текст] / А.В. Карпов. – М. : Гардарики, 2003. – 584 с., 4. Аоки М. Фирма в японской экономике [Текст] / М. Аоки. – СПб.: Лениздат, 1995., 5. Чередниченко И.П. Психология управления [Текст] / И.П. Чередниченко, Н.В. Тельных – Ростов н/Д : Феникс, 2004. – 608 с., 6. Автоном В.С. Модель человека в экономической науке [Текст] / В.С. Автоном. – СПб. : Экономическая школа, 1998., 7. Фоксол Г. Психология потребителя в маркетинге [Текст] / Г. Фоксол, Р. Голдстрит, С. Браун. – СПб. : Питер, 2001 – 352 с.